

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiringnya terus pertumbuhan sedunia, dunia perusahaan memang harus beradaptasi dengan periode globalisasi kontemporer agar tetap menjadi yang terdepan dan mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. Demikian pula, agar para manajemennya dapat terus maju dan mencapai tujuan perusahaan, mereka harus mampu bertumbuh. Kinerja secara umum ialah puncak dari semua hasil yang berhubungan dengan pekerjaan. Penting kinerja bagi karyawan ialah semakin kinerjanya naik semakin efisiensi dalam proses juga meningkat.

Menurut Silaen et al., (2021) kinerja karyawan merupakan hasil yang diterima seseorang saat melakukan tugas yang diberikan kepadanya mengenai mencapai tujuan kerja. Ketika pekerja melaksanakan pekerjaan pada tingkat tinggi, mereka dapat memberikan pekerjaan yang berkualitas. Pentingnya kinerja karyawan itu sendiri, semua organisasi rajin dalam meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan harapan bahwa harapan mereka akan berhasil. Selama kondisi kinerja karyawan saat ini berdasarkan hasil wawancara *human resource development* (HRD), penulis menemukan fenomena yang terjadi pada PT. Padma Soode Indonesia yaitu adanya penurunan pencapaian target hasil karena masih adanya ke masalah mesin. Serta hasil wawancara karyawan juga pada PT. Padma Soode Indonesia penulis menemukan fenomena di tahun 2024 bulan januari hingga april ada di pencapaian target di bulan maret, sedangkan bulan januari, februari, dan april

kurang pencapaian hasil produksi di bagian devisi stamping, dikarenakan banyak dies problem atau lebih ke masalah mesin. Penelitian ini dilatar belakangi untuk research gap atas penelitian penelitian terdahulu. Hasil penelitian Fenny & Setyawan, (2024) mengatakan bahwa hubungan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Adriyanti et al., (2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hermita Putri Febri A & Nawatmi Sri, (2023) mengatakan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang berbeda yang dilakukan Mardiani & Sepdiana, (2021) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilatar belakangi untuk research gap atas penelitian penelitian terdahulu. Hasil penelitian Islami et al., (2024) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian Nurhalizah & Oktiani, (2024) mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian Kristianti et al., (2024) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang berbeda yang dilakukan Worang & Runtuwene, (2019) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon.

Menurut Farida & Hartono, (2016) disiplin kerja merupakan sebagai tingkah laku, perilaku, serta tindakan yang pantas dengan hukum tertulis dan tidak tertulis, pelanggaran akan menimbulkan akibat bagi pihak yang melanggar. Pentingnya disiplin kerja itu sendiri ialah disiplin harus diterapkan ketika melanggar aturan

permainan ini, asalkan perusahaan telah menetapkan dan semua orang telah menyetujuinya. Untuk kondisi disiplin kerja saat ini berdasarkan hasil wawancara *human resource development* (HRD) yaitu jika pelanggaran sekali maka diberi peringatan lisan, jika terulang lagi pelanggaran atau terjadi pelanggaran lagi akan mendapatkan sp 1, jika 6 bulan tidak berperilaku baik terjadi pelanggaran maka terkena sp 2 sampai seterusnya, jika 6 bulan berperilaku baik maka peringatan itu hilang. Serta hasil wawancara karyawan juga pada PT. Padma Soode Indonesia penulis menemukan fenomena yang terjadi pada PT. Padma Soode Indonesia yaitu ada beberapa oknum yang suka nitip id card saat absen yaitu menimbulkan rasa tidak adil antar karyawan, terutama bagi mereka yang selalu disiplin dalam absensi, serta Budaya nitip ID card dapat mencoreng citra perusahaan sebagai perusahaan yang tidak profesional dan tidak bertanggung jawab dan ada oknum yang menunda-nunda pekerjaan walaupun sudah tau target tapi itu tindakan yang tidak disiplin yang lama-lama menjadi kebiasaan. Penelitian ini dilatar belakangi untuk research gap atas penelitian penelitian terdahulu. Hasil penelitian Islami et al., (2024) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penelitian Nurhalizah & Oktiani, (2024) mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian Kristianti et al., (2024) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang berbeda yang dilakukan Worang & Runtuwene, (2019) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon.

Menurut Hasnawati et al., (2021) gaya kepemimpinan adalah mengacu pada kapasitas mereka untuk mengarahkan, membujuk, menugaskan, dan mengkoordinasikan orang lain atau bawahan untuk memungkinkan mereka melakukan tugas-tugas di luar kesadaran kerja dan keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Pentingnya gaya kepemimpinan itu sendiri bahwa seorang pemimpin sangat penting dalam membantu pengikutnya untuk mengatur, memberikan pengaruh, dan memberdayakan satu sama lain secara terkoordinasi sehingga kelompok dapat mencapai tujuan terkait pengambilan keputusan. Untuk kondisi gaya kepemimpinan saat ini berdasarkan hasil wawancara karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia yaitu setiap pemimpin perdivisi memiliki gaya kepemimpinan yang berbagai macam, seperti menggunakan gaya kepemimpinan transformasional, demokrasi, delegatif. Penulis menemukan fenomena yang terjadi pada PT. Padma Soode Indonesia yaitu seseorang pemimpin belum adanya optimal untuk mengkoordinasikan orang lain atau bawahan untuk memungkinkan mereka melakukan tugas-tugas di luar kesadaran kerja dan keinginan untuk mencapai tujuan tertentu yaitu menimbulkan perusahaan yang memiliki tim yang tidak terkoordinasi dengan baik akan memiliki citra dan reputasi yang buruk, yang dapat menyulitkan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan pelanggan dan mitra bisnis serta perusahaan yang memiliki tim yang tidak terkoordinasi dengan baik akan kesulitan untuk beradaptasi dengan perubahan karena mereka tidak dapat bekerja sama secara fleksibel dan responsif. Penelitian ini dilatar belakangi untuk research gap atas penelitian penelitian terdahulu. Hasil penelitian Fenny & Setyawan, (2024) mengatakan bahwa hubungan gaya kepemimpinan berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Adriyanti et al., (2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Hermita Putri Febri A & Nawatmi Sri, (2023) mengatakan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang berbeda yang dilakukan Mardiani & Sepdiana, (2021) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilatar belakangi untuk research gap atas penelitian penelitian terdahulu. Hasil penelitian Novianingsih et al., (2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada UD. Putera Bali Glass Gianyar. Hasil penelitian Iqbal et al., (2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja. Hasil penelitian Kamaruddin, (2023) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pabrik kelapa sawit PT. Manunggal Unggul Lestari Kabupaten Mamuju Tengah. Sedangkan penelitian yang berbeda yang dilakukan Suryandari, & Linawati, (2023) bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif atas disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian diatas, penelitian ini berupaya untuk mengetahui agar kita dapat mengetahui fenomena di atas maka dapat ditunjukkan sebuah penelitian ini yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Padma Soode Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam pembahasan utama penelitian ini adalah serpeti berikut, berdasarkan latar belakang penjelasan di atas:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Padma Soode Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Padma Soode Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan yang dicapai dari pokok penelitian ini dijelaskan di bawah ini:

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia.
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Padma Soode Indonesia.
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Soode Indonesia.

4. Untuk menganalisis adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Padma Soode Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman ilmiah yang komprehensif tentang dampak gaya kepemimpinan terhadap kinerja pekerja melalui disiplin di PT. Padma Soode Indonesia. Hal ini akan menjadi landasan bagi upaya penelitian di masa depan, sehingga memungkinkan pengembangan strategi untuk mengatasi keterbatasan penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini bisa dihitung serta diperhitungkan ketika menciptakan gaya kepemimpinan yang terhadap pada kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

2. Bagi penulis

Penelitian ini dapat berkontribusi dan memperluas pemahaman para peneliti, khususnya di tempat kerja dan dalam domain yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan bagi memastikan bahwa perkara yang diteliti tiada yang melenceng dari masalah utama yang ditemukan. Karena jumlah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa penulis penelitian ini cuma meneliti

tentang pengaruh karakteristik gaya kepemimpinan terhadap kinerja malalui disiplin kerja pada PT. Padma Soode Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

sistematika penulisan ini merupakan membantu saat studi penelitian. Berikut ini merupakan sistematika penulis yang digunakan untuk menulis penelitian ini:

Bab I Pendahuluan

Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan semuanya tercakup dalam bab ini.

Bab II Tinjauan Pustaka

Landasan teori permasalahan kajian, kinerja karyawan, disiplin kerja, keyakinan gaya kepemimpinan, penelitian terdahulu, dan kerangka penelitian secara umum dijelaskan pada bab ini.

Bab III Metodelogi Penelitian

Desain penelitian, tahapan, model konseptual, variabel operasional, lokasi dan waktu penelitian, teknik pengambilan sampel, dan teknik pengolahan data semuanya dibahas dalam bab ini.

Bab IV Analisis dan Pembahasan

Tinjauan komprehensif mengenai penelitian ini, hasil pengolahan data, dan pembahasan temuan penelitian semuanya disediakan oleh penulis dalam bab analisis dan pembahasan.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Penulis memberikan kesimpulan yang diperoleh dari analisis dan evaluasi temuan akhir penelitian. Bagian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber untuk penelitian lebih lanjut.

